



ARBEIDSRET TEN

DOM

Avsagt: 1. desember 2025

Saksnr.: 25/7 og 25/17

Lnr.: AR-2025-18

Dommere: Tron Løkken Sundet
Eli Mette Jarbo
Knut H. Kallerud
Cathrine Lødrup
Jan Olav Brekke
Bent Ove Hanasand
Ottar Torflåt-Vannberg

Saken gjelder: Ettervirkning av særavtale

Sak nr. 25/7

Hovedorganisasjonen Virke

Advokat Anette Brinchmann Pollen

Rettslig medhjelper:
Advokat Ingrid Wulff Stenersen

mot

Lederne

Advokat Oddvar Lindbekk

Rettslig medhjelper:
Advokat Kjetil Drolsum Sandnes

Sak nr. 25/17

Næringslivets Hovedorganisasjon

Advokat Eirik Hognestad

Rettslig medhjelper:
Advokat Alexander Cascio

Partshjelper:
Arbeidsgiverforeningen Spekter

Advokat Margrethe Meder

mot

Lederne

Advokat Oddvar Lindbekk

Rettslig medhjelper:
Advokat Kjetil Drolsum Sandnes

DOM

- (1) Sakene gjelder spørsmål om ettervirkning av særavtale.
- (2) **Oversikt over partene og tarifforholdene**
- (3) *Innledning*
- (4) Partene i sak nr. 25/7 er Hovedorganisasjonen Virke (Virke) og Lederne. De er bundet av Parallellavtalen.
- (5) Partene i sak nr. 25/17 er Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO) og Lederne. De er bundet av Hovedavtalen.
- (6) *Bakgrunnen for Parallellavtalen mellom Virke og Lederne*
- (7) Lederne og Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH, nå Virke) opprettet Hovedavtale i 1997. Avtalen § 8 «Oppsigelsesfrister for særavtaler» hadde bestemmelser om gyldigheten og varigheten av særavtaler. I § 8 nr. 1 het det:

«Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår som f.eks. avtaler om provisjons-, bonus- og akkordordninger, inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet ved bedriften.»
- (8) Paragraf 8 nr. 2 og 3 bestemte at særavtaler med en bestemt løpetid eller som skulle gjelde inntil videre, kunne sies opp med én måneds varsel, med mindre annet var avtalt.
- (9) Disse bestemmelsene gjaldt ikke for særavtaler som det var avtalt eller forutsatt skulle gjelde så lenge bedriftens tariffavtale gjaldt. Etter § 8 nr. 4 skulle slike avtaler gjelde videre i neste tariffperiode, med mindre man i tariffrevisjonen ble enige om at særavtalen skulle opphøre. I § 8 nr. 4 siste ledd het det:

«Arbeidstvistloven § 6 nr. 3, siste ledd, gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger bedriftens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny tariffavtale pågår.»
- (10) Henvisningen til arbeidstvistloven § 6 nr. 3 siste ledd er til bestemmelsen i arbeidstvistloven av 1927 om tariffavtalers ettervirkning. Dette tilsvarer § 8 tredje ledd i arbeidstvistloven av 2012.
- (11) For særavtaler som ikke fulgte virksomhetens tariffavtale, var regler om virkningen av oppsigelse inntatt i Hovedavtalen § 8 nr. 5. I denne bestemmelsen het det:

«Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.»

- (12) Hovedavtalen mellom Lederne og HSH ble i 2003 erstattet av Parallellavtalen. Parallellavtalen ble opprettet i 2000 etter at Arbeidsgiverforeningen for private virksomheter i offentlig sektor fra 1. januar 1999 ble fusjonert med HSH. Parallellavtalen inngås forbundsvis og har samme innhold som de hovedavtaler HSH har med hovedsammenslutningene. Bestemmelser om virkningen av oppsigelse av særavtaler var inntatt i Parallellavtalen § 5-6, som var likelydende med bestemmelsen i § 8 nr. 4 siste ledd og nr. 5 i Hovedavtalen mellom Lederne og HSH. I Parallellavtalen for perioden 2022–2025 har §§ 5-1 og 5-6 slik ordlyd:

«§ 5-1 Særavtalens gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom virksomhetsledelsen og de tillitsvalgte, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalene er i strid med den tariffavtale som på organisasjonsmessig måte er opprettet for virksomheten.

...

§ 5-6 Virkninger av at særavtaler utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 8 gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger virksomhetens tariffavtale. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og meklings om ny tariffavtale pågår.»

- (13) *Bakgrunnen for Hovedavtalen mellom NHO og Lederne*
- (14) Tarifforholdet mellom Lederne og NHO er i saken dokumentert tilbake til overenskomst av 1934 mellom Norsk Arbeidslederforbund (NALF, nå Lederne) og Norsk Arbeidsgiverforening (N.A.F., nå NHO). Den første hovedavtalen mellom NALF og N.A.F. ble inngått i 1949. Avtalen hadde ingen bestemmelser om særavtaler, men § 6 presiserte at bedrifter som hadde eller ønsket å innføre lønnsregulativ for arbeidslederne, måtte innkalle arbeidsledernes tillitsvalgte til forhandlinger om dette spørsmålet. I Arbeidslederavtalen mellom NALF og N.A.F. fra 1952, var Hovedavtalen inntatt som del I. Denne hovedavtalen hadde ikke bestemmelser om forhandlinger om lønnsregulativ, men avtalens del II «Særskilte bestemmelser», hadde utfyllende bestemmelser om fastsettelse av arbeidslederes lønn.
- (15) I Hovedavtalen av 1998 tok partene inn bestemmelser om særavtaler. I Hovedavtalen for perioden 2022–2025 er bestemmelsene inntatt i kapittel IV «Særavtaler», hvor §§ 4-1 og 4-3 lyder:

«§ 4-1. Særavtalers gyldighet

Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med overenskomsten som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

...

§ 4-3. Virkningen av at særavtale utløper

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens Overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser.

Arbeidstvistlovens § 8 tredje ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av særavtaler som følger Overenskomsten. De lønns- og arbeidsvilkår som følger av særavtalen gjelder derfor så lenge forhandling og mekling om ny overenskomst pågår.»

- (16) Bestemmelsene er likelydende med bestemmelsene i Hovedavtalen mellom LO og NHO. Om bakgrunnen for disse bestemmelsene, vises det til rettens merknader nedenfor.
- (17) *Kort om den øvrige tariffreguleringen mellom partene*
- (18) Reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår skjer i funksjonæravtaler, det vil si overenskomster som vanligvis ikke har lønnstabeller e.l. Lønnsdannelsen er da som utgangspunkt individuell og skjer lokalt.
- (19) Mellom Lederne og NHO gjelder også Sokkeloverenskomsten, som er en normallønnsavtale, men med adgang til å avtale bedriftstilpassede lønnssystemer i de enkelte virksomheter.
- (20) **Bakgrunnen for tolkningsspørsmålet for Arbeidsretten**
- (21) Det tariffrettslige spørsmålet i saken er reist etter Gulating lagmannsretts dom 23. januar 2024 *Coop Økonom* (LG-2023-36045). Saken gjaldt endring og omfordeling av bonus i forbindelse med lønnsjusteringer for fire butikksjefer i Coop Økonom.
- (22) Virksomheten var frem til 1. februar 2020 medlem av Samvirkeforetakenes Forhandlingsorganisasjon (SAMFO), og bundet av Butikksjefoverenskomsten mellom Lederne og SAMFO. SAMFO ble lagt ned med virkning fra 1. februar 2020. Coop Økonom meldte seg inn i Virke og ble bundet av Parallellavtalen mellom Lederne og Virke, og Lederavtalen i Virke fra 28. oktober 2020.
- (23) SAMFO-overenskomsten bilag 7 hadde frem til 2012 minstelønnsbestemmelser. I 2012 ble partene enige om å ta bilag 7 ut av avtalen. Den nye overenskomsten § 10 bestemte da at det skulle føres lokale forhandlinger om lønnssystem og minstelønn for butikksjefer i bedriften. Overenskomsten hadde også bestemmelser

om fremgangsmåten ved lønnsforhandlinger og lønnsvurderinger. Partene inntok følgende merknad til den nye lønnsbestemmelsen:

«Under forutsetning om at saksbehandlingen for øvrig i § 10 er fulgt, er det bedriftens sist framsatte tilbud i forhandlingene som legges til grunn hvis det ikke oppnås enighet om et lokalt lønnssystem.»

- (24) En tilsvarende presisering var inntatt i Lederavtalen mellom Lederne og Virke.
- (25) Ved Coop Økonom ble det inngått særavtale – Lønnsavtalen – som inneholdt lønnselementene grunnlønn, omsetningstillegg og resultattillegg.
- (26) Coop Økonom sa opp særavtalen 29. oktober 2020. Arbeidsgivers lønnstilbud etter at særavtalen hadde opphørt, bygget på at særavtalens bestemmelser om bonuselementer mv. ikke gjaldt. Arbeidsgiver tilbød i desember 2020 en økning av fastlønnen for å kompensere for endringen i bonusordningen. Arbeidstakersiden krevde lønnsfastsettelse som inkluderte omsetningstillegg og resultattillegg, det vil i korte trekk si i samsvar med det som fulgte av særavtalen som var sagt opp. Arbeidsgiver avslo kravet.
- (27) Fire butikksjefer tok ut søksmål for Sør-Rogaland tingrett med krav om omsetningstillegg og resultattillegg. Det ble blant annet anført at særavtalens bestemmelser om slike tillegg var blitt en del av butikksjefenes arbeidsavtaler. Ved Sør-Rogaland tingretts dom 27. desember 2022 ble Coop Økonom frifunnet.
- (28) Butikksjefene anket tingrettens dom til Gulating lagmannsrett. Lederne optrådte som partshjelper for de ansatte, og Virke optrådte som partshjelper for Coop Økonom.
- (29) Spørsmålet i saken – slik lagmannsretten formulerte det – var om de fire butikksjefene hadde krav på utbetaling av omsetningstillegg og resultatbonus etter Lønnsavtalen, selv om denne ble sagt opp av arbeidsgiver i oktober 2020. Butikksjefene hadde til støtte for kravet vist til reglene om individuell ettervirkning av tariffavtaler.
- (30) Lagmannsretten uttaler om spørsmålet om ettervirkning av særavtalen for Coop Økonom:

«Lagmannsretten legger ... til grunn at de tre komponentene bestående av grunnlønn, omsetningstillegg og resultattillegg, er bestemmelser av en slik normativ karakter at de har blitt en del av den enkelte butikksjef sin individuelle arbeidsavtale.

Lagmannsretten går så over til å vurdere spørsmålet om den individuelle ettervirkningen av de normative bestemmelsene i Lønnsavtalen, på en eller annen måte kan anses å ha falt bort, jf. Grefsenhjemmet avsnitt 51.

Ved vurderingen tar lagmannsretten utgangspunkt i følgende uttalelse i Grefsenhjemmet avsnitt 112:

Jeg er på bakgrunn av de foreliggende rettskildene og de hensyn som gjør seg gjeldende, kommet til at bestemmelser i tariffavtalen som har blitt en del av den individuelle arbeidsavtalen ikke faller bort som en direkte følge av tariffavtalens opphør, men har individuell ettervirkning med grunnlag i den individuelle arbeidsavtalen. Bestemmelsene kan imidlertid, som nevnt, falle bort på ulike andre rettsgrunnlag.

Ovennevnte innebærer altså at når de normative bestemmelsene i tariffavtalen er blitt en del av butikksjefenes individuelle avtale, vil ikke disse i utgangspunktet falle bort som følge at særavtalen opphører. En eventuell endring eller opphør vil tvert imot kreve et selvstendig rettslig grunnlag.

Som rettslig grunnlag for bortfall har Coop Økonom vist til Hovedavtalens § 5-6. Bestemmelsen har følgende ordlyd:

Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.

Coop Økonom har anført at ovennevnte bestemmelse må forstås slik at de normative bestemmelsene, som var blitt en del av de individuelle arbeidsavtalene, falt bort da Lønnsavtalen ble sagt opp. Lønnsfastsettelsen skal istedenfor skje ved reelle forhandlinger og dersom det ikke oppnås enighet, skal bedriftens sist framsatte tilbud i forhandlingen som skal legges til grunn, jf. Lederavtalens § 14.2.

Etter lagmannsretten syn er det ikke grunnlag for en slik forståelse av bestemmelsen som Coop Økonom anfører. Slik lagmannsretten ser det vil det også kunne oppstå individuell ettervirkning i tilfeller der en lokal særavtale opphører etter oppsigelse, mens partene fortsatt er bundet av en overordnet annen tariffavtale, i vårt tilfelle Lederavtalen. Avgjørende vil etter lagmannsrettens syn være om det er i strid med den overordnede tariffavtalen å opprettholde de aktuelle lønnsvilkårene.»

- (31) På denne bakgrunn kom lagmannsretten i dom av 23. januar 2024 til at butikksjefene hadde krav på tillegg i samsvar med Lønnsavtalen.
- (32) Lagmannsrettens dom ble anket til Høyesterett, som ved beslutning 22. april 2024 ikke tillot anken fremmet. Tvisten ble med dette rettskraftig avgjort.
- (33) Under henvisning til Ledernes standpunkter fremført som partshjelper i saken for lagmannsretten, krevde Virke forhandlingsmøte med Lederne. I protokollen fra forhandlingsmøtet 26. juni 2024 heter det:

«Hovedorganisasjonen Virke anførte:

Når en særavtale som ikke følger overenskomstens løpetid er sagt opp etter bestemmelsene i Parallellavtalen kap 5, og særavtalen er utløpt, vil de forhold som særavtalen omfatter, bortfalle. Rettigheter og plikter regulert i den lokale særavtalen har ingen individuell ettervirkning,

Parallellavtalen § 5-6 er en særskilt regulering mellom partene av hva som skjer ved oppsigelse av lokale særavtaler. Høyesterett har i HR-2021-1193-A (Grefsenhjemmet II) premiss 84 slått fast at ettervirkning kan reguleres direkte i avtale mellom partene, eller vært løst i den tidligere tariffavtalen selv.

Begge parter i den lokale særavtalen kan fritt bringe særavtalen til opphør etter bestemmelsene i kap 5, og når dette gjøres i tariffperioden, falle tilbake på overenskomstens bestemmelser, jf. Parallellavtalen § 5-6 første ledd.

Lederne anførte:

Lederne er enig i at lokale særavtaler kan bringes til opphør.

Hovedavtalen § 5-6 (1) regulerer virkningen av oppsigelse, og særavtalen kan i slike tilfeller ikke ha ettervirkning som særavtale.

Opphør av en tariffavtale (deriblant særavtale) er også en forutsetning for å komme til stadiet for individuell ettervirkning av tariffavtale.

Virke har gjort gjeldende at Hovedavtalen § 5-6 (1) utelukker enhver individuell ettervirkning.

Lederne er uenig i dette.

Virke har i den forbindelse gjort gjeldende at det er uten betydning om den bestående tariffavtalen/overenskomsten inneholder regulering som særavtalen omfattet/regulerte.

Lederne er uenig i dette. Lederne gjør gjeldende at den aktuelle overenskomstens innhold og regulering har betydning for spørsmålet om videre eksistens av arbeidsvilkår.

Lederne gjør gjeldende at der overenskomsten ikke inneholder regulering av de forhold som særavtalen regulerte, har man ikke overenskomst-regulering som kan overta for, eller utsette, de arbeidsvilkår/lønnsbestemmelser som etter opphør av særavtalen nå består som arbeidsavtalevilkår.

Lederne gjør gjeldende at hovedavtale-bestemmelsen («ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser») forutsetter en slik tariffavtale/overenskomst-regulering.»

- (34) Etter at Virke hadde tatt ut stevning for Arbeidsretten, ble det gjennomført tvisteforhandlinger mellom Lederne og NHO om det tilsvarende tolkningsspørsmålet knyttet til Hovedavtalen Lederne–NHO. I protokoll fra tvisteforhandlingene 24. mars 2025 heter det:

«NHOs merknader:

Hovedavtalen § 4-3 regulerer virkningen av at lokal særavtale utløper etter oppsigelse i tariffperioden. Etter NHOs syn medfører bestemmelsen at det er overenskomsten som skal regulere det som den bortfalte særavtalen omfattet. Dette gjelder uavhengig av om overenskomsten har positive bestemmelser om det særavtalen regulerte.

Ledernes merknader:

Hovedavtalen § 4-3 regulerer den kollektive virkningen av oppsigelse av særavtale, og særavtalen kan i slike tilfeller ikke ha ettervirkning som særavtale.

Lederne er enig i at lokale særavtaler kan bringes til opphør. Opphør av en tariffavtale (deriblant særavtale) er også en forutsetning for å komme til stadiet for individuell ettervirkning av tariffavtale.

NHO har gjort gjeldende at Hovedavtalen § 4-3 utelukker og stenger for enhver individuell ettervirkning fra lokal særavtale. Dette stenger for videre eksistens av lønnsvilkår og øvrige arbeidsvilkår, som har sitt opphav fra særavtaleregulering.

Lederne er uenig i dette. Lederne gjør gjeldende at den aktuelle overenskomstens innhold og regulering har betydning for spørsmålet om videre eksistens av arbeidsvilkår.

Lederne gjør gjeldende at der overenskomsten ikke inneholder regulering av de forhold som særavtalen regulerte, har man ikke overenskomst-regulering som kan overta for, eller utsette, de arbeidsvilkår/lønnsbestemmelser som etter opphør av særavtalen nå består som arbeidsavtalevilkår.

Lederne gjør gjeldende at hovedavtale-bestemmelsen («ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser») forutsetter en slik tariffavtale/overenskomst-regulering.»

- (35) Virke tok ut stevning for Arbeidsretten 11. mars 2025 i sak nr. 25/7. NHO tok ut stevning for Arbeidsretten 23. mai 2025 i sak nr. 25/17.
- (36) Lederne innga tilsvaer 9. mai 2025 i sak nr. 25/7 og 27. juni 2025 i sak nr. 25/17.
- (37) Virke og NHO har under saksforberedelsen anmodet om at det ved behandlingen av sakene tilkalles én dommer utnevnt etter innstilling fra Virke og én dommer utnevnt etter innstilling fra NHO, jf. arbeidstvistloven § 38 første ledd, jf. § 39 første ledd. Lederne har ikke hatt innsigelser til anmodningen om at retten tilkaller dommere i samsvar med saksøkernes begjæring, og den er lagt til grunn for saksbehandlingen. Arbeidsretten skal etter dette ha samme sammensetning ved behandlingen av sakene. Da sakene reiser samme tolkningsspørsmål og avtalene skal forstås på samme måte, er de forent til felles forhandling og avgjørelse, jf. arbeidstvistloven § 47.
- (38) Spekter har erklært partshjelp i sak nr. 25/17. LO og YS har inngitt skriftlige erklæringer.
- (39) Hovedforhandling ble gjennomført 10.–12. november 2025. Tre partsrepresentanter avga forklaring.
- (40) **Partenes påstandsgrunnlag og påstander**
- (41) *Hovedorganisasjonen Virke og Næringslivets Hovedorganisasjon* har i korte trekk anført:
- (42) Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd regulerer virkningen av at særavtaler faller bort. Bestemmelsene sier uttrykkelig at de individuelle arbeidsforholdene skal ordnes på grunnlag av overenskomsten, og ikke på grunnlag av særavtalen. Dette er derfor rettslige grunnlag som kan føre til at tariffavtalen ikke har ettervirkning, jf. HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II*.
- (43) Spørsmålet om arbeidsgiver kan endre lønns- og arbeidsvilkår eller om de fortsatt består, må løses på annet grunnlag enn den oppsagte særavtalen. Tariffpraksis viser at vilkårene som fulgte av særavtalen, ikke har vern utover særavtaleperioden. Det må vurderes konkret hvilke vilkår som gjelder etter at særavtalen har falt bort.
- (44) Tariffhistorikken gir ingen holdepunkter for at tariffpartene sondret mellom bortfall av særavtaler på det kollektive og det individuelle nivået. Formålet med bestemmelsene var å løse problemstillinger som oppsto i kjølvannet av ARD-

1953-81 *Gullaug Sprængstofffabriker*. Hovedavtalen fikk derfor en bestemmelse som løste dette. Partenes tidsnære kommentarer til bestemmelsen bekrefter dette.

- (45) Særavtaler er en særskilt avtaletype. Særavtaler som ikke følger overenskomsten, er ment å være midlertidige og oppsigelige reguleringer av lønns- og arbeidsvilkår. Reguleringer i særavtaler har ikke samme vern mot bortfall og endringer som reguleringer i overenskomster. Hvorvidt lønns- og arbeidsvilkår skal reguleres i overenskomst eller særavtale, er et tariffpolitisk valg.
- (46) Rettspraksis bygger på at særavtaler som omfattes av Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd ikke har individuell ettervirkning, jf. ARD-1966-110 *Fiskefilet*, ARD-1983-149 *Jebsen*, ARD-1989-111 *Aftenposten* og ARD-1995-1 *Ticon*. Dette er også lagt til grunn i kommentarer til Hovedavtalens bestemmelser og i juridisk teori.
- (47) Formålet med systemet med særavtaler taler for at avtalene ikke har ettervirkning. Avtalene skal utfylle og supplere overenskomstene. Særavtaler kan ha lokale bestemmelser om akkordordninger, bonuslønnssystemer, minstelønnssatser eller andre lønnstabeller. Dersom slike reguleringer har ettervirkning, blir det varige ordninger som kan være vanskelige å endre eller avvikle. Det kan gjøre særavtaler mindre egnet eller ønsket som reguleringsmåte. Arbeidsgiver kan da for å sikre den nødvendige fleksibilitet og tilpasningsmulighet, velge å gjennomføre ordningene på administrativt grunnlag. Det vil svekke det lokale partssamarbeidet.
- (48) Individuell ettervirkning av særavtaler vil forrykke balansen i forhandlingene mellom de lokale partene. Hensynene bak reglene om ettervirkning slår ikke til for opphør av lokale særavtaler. Når særavtalen faller bort, faller man tilbake på den overenskomsten som allerede gjelder mellom partene. Arbeidsavtalen tømmes derfor ikke for innhold når særavtalen faller bort.
- (49) Det er nedlagt slike påstander:

«Sak 25/7

Parallellavtalen § 5-6 (1) må forstås slik at når en særavtale utløper etter gyldig oppsigelse mens tariffavtalen ennå består, faller de vilkår som særavtalen regulerte bort.

Sak 25/17

Hovedavtalen mellom NHO og lederne § 4-3 nr. 1 skal forstås slik at når en særavtale utløper etter gyldig oppsigelse mens tariffavtalen ennå består, faller de vilkår som særavtalen regulerte bort.»

- (50) Partshjelperen *Arbeidsgiverorganisasjonen Spekter* har i korte trekk vist til at Hovedavtalen åpner for å regulere rettigheter og plikter gjennom særavtaler, men med en adgang til å gå tilbake til rettigheter og plikter som følger av overenskomsten. Dette følger klart av Hovedavtalens ordlyd.
- (51) Hovedavtalen er ikke en hjemmel for å slette rettigheter, men må ses i sammenheng med andre grunnlag som kan gi rettigheter på individuelt nivå. Ledernes forståelse vil forrykke forhandlingsbalansen mellom de lokale partene, og føre til at det gjelder ulike lønns- og arbeidsvilkår på samme arbeidsplass.
- (52) *Lederne* har i korte trekk anført:
- (53) Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd regulerer ikke individuell ettervirkning av særavtaler. Bestemmelsene gjelder bare særavtalers ettervirkning som tariffavtaler.
- (54) En arbeidsavtalenorm etablert gjennom en tariffavtale har vern etter at tariffavtalen har utløpt. Dette gjelder også når tariffavtalen er en særavtale. Det forhold at tariffavtalen som sådan ikke har ettervirkning, åpner for individuell ettervirkning.
- (55) Opphør av individuell ettervirkning må ha et rettslig grunnlag, jf. HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II*. Slike grunnlag kan være at overenskomsten som blir gjeldende for arbeidsavtalen, har ufravikelighetsvirkning etter arbeidstvistloven § 6, gjennom endringsavtaler med den enkelte ansatte eller gjennom endringsoppsigelser. Styringsretten kan ikke brukes som grunnlag for endringer av lønnsvilkår som har individuell ettervirkning.
- (56) Ordlyden og tariffhistorikken taler mot at Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd er rettslige grunnlag for å avskjære individuell ettervirkning. En annen forståelse av ordlyden i avtalene vil være et ekstraordinært tolkningsresultat og vil stride mot det som har vært grunnleggende arbeidsrett fra 1909.
- (57) Hovedavtalen § 4-3 første ledd kom inn i avtalen som følge av ARD-1953-81 *Gullaug Sprængstofffabriker*. Hovedavtalen fikk en presisering om at asynkrone særavtaler falt bort, og at det som særavtalen regulerte, skulle ordnes på grunnlag av overenskomsten. Poenget var at man etter oppsigelsen ikke lenger kunne forholde seg til særavtalen som tariffavtale. Individuell ettervirkning reguleres ikke av bestemmelsen.

- (58) Partenes kommentarer til bestemmelsen taler for denne tolkningen. N.A.F.s kommentarer til bestemmelsen da den kom inn i avtalen i 1954, nevner ikke spørsmålet om ettervirkning. I LOs kommentarer til bestemmelsen presiseres det at bestemmelsen avløser arbeidstvistlovens regler om gyldighetstid og oppsigelsesfrist etter arbeidstvistloven av 1927 § 3 nr. 2. Senere kommentarutgaver til Hovedavtalen gir ikke grunnlag for en annen forståelse.
- (59) Rettspraksis gir ingen holdepunkter for at Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd avskjærer individuell ettervirkning. ARD-1989-111 *Aftenposten* gjaldt spørsmål om det var tariffstridig å si opp særavtaler. Dommen behandler ikke individuell ettervirkning. I ARD-1995-1 *Ticon* er det en forutsetning for NHOs anførsler at særavtalen har individuell ettervirkning.
- (60) Begrunnelsen for individuell ettervirkning har tilsvarende vekt ved opphør av særavtaler. Bortfall av reguleringen vil skape usikkerhet og kunne tømme arbeidsavtalen for innhold. Arbeidsgiversidens tolkning innebærer også at resultatet av forhandlingene kan slettes med én måneds oppsigelsesfrist. Dette vil undergrave særavtalers formål og funksjon, samt ordningen med lokale forhandlinger og lokal lønnsdannelse. Usikkerheten vil føre til at reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår i stedet inntas i overenskomster eller i arbeidsavtalene, i stedet for i særavtaler.
- (61) Reelle hensyn kan ikke begrunne en regel om bortfall av individuell ettervirkning av særavtaler. Særavtaler blir normalt revidert og forlenget, slik at spørsmål om ettervirkning ikke oppstår. Tariffvilkår kan også uavhengig av tariffavtalens varighet, være midlertidige, gjelde for en bestemt periode eller et bestemt arbeid. Slike begrensninger av virkningen av tariffreguleringen kan inntas i overenskomsten eller i særavtalen.
- (62) Det er nedlagt slik påstand:
- «Lederne frifinnes.»**
- (63) *Landsorganisasjonen i Norge* og *Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund* har i skriftlige innlegg til Arbeidsretten i korte trekk anført at Hovedavtalen og Parallellavtalen ikke har regulert hvilke konsekvenser opphør av særavtaler skal ha for individuelle arbeidsforhold. Bestemmelsene gjelder bare virkningen på det kollektive nivået, det vil si at de alminnelige reglene om tariffavtalens ettervirkning ikke gjaldt for særavtalene.

- (64) Særavtaler utfyller arbeidsavtalene der arbeidsavtalene er tause om lønns- arbeidsvilkår, og dette har særlig betydning for såkalte sifferløse overenskomster. Bestemmelser i arbeidsavtalen som ikke er i strid med tariffavtalen, påvirkes ikke av at særavtaler faller bort.
- (65) **Arbeidsrettens merknader**
- (66) *Innledning*
- (67) Spørsmålet i saken er om Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd må forstås slik at regulering av lønns- og arbeidsvilkår i særavtaler med en bestemt løpetid eller som skal gjelde inntil videre, ikke har ettervirkning.
- (68) Partene er enige om at slike særavtaler med en bestemt løpetid eller som skal gjelde inntil videre, ikke har ettervirkning som tariffavtalenormer. Spørsmålet er om bestemmelsene innebærer at reguleringen i slike særavtaler heller ikke har ettervirkning som arbeidsavtalenormer.
- (69) Hovedavtalen § 4-3 første ledd og Parallellavtalen § 5-6 første ledd er likelydende. Partene er enige om at de skal tolkes på samme måte. Den videre drøftelsen tar derfor utgangspunkt i Hovedavtalens bestemmelser.
- (70) *Noen tariffrettslige utgangspunkter*
- (71) Saken gjelder ettervirkning av særavtaler. Hva som er særavtaler og hvilke virkninger de har, må avgjøres ut fra den lovmessige og tariffrettslige sammenheng avtalen inngår i.
- (72) Arbeidstvistloven bruker ikke begrepet særavtale. Det rettslige utgangspunktet etter arbeidstvistloven er i ARD-2006-38 *Stabiliseringstillegg*, som gjaldt tariffavtaler i Oslo kommune, beskrevet slik (avsnitt 176):
- «Begrepet «særavtale» er mangslungent. Etter vanlig språkbruk, og slik ordet er brukt i Arbeidsrettens dom i sak nr. 27/2002, er det helt grunnleggende at en særavtale er en avtale om lønns- og arbeidsvilkår som tilfredsstiller vilkårene for å være tariffavtale. «Særavtale» er altså et begrep som favner visse tariffavtaler. Det som skiller særavtaler, slik Arbeidsretten forstår begrepet i denne sammenheng, fra andre tariffavtaler, er at en særavtale ikke er en del av de overordnede overenskomster, hovedavtaler eller hovedtariffavtaler som partene har inngått. Begge parter i foreliggende sak synes å være innforstått med dette. Retten skyter inn at det på enkelte tariffområder fins bestemmelser om særavtaler i overordnet tariffavtale, ofte i hovedavtale, men at så ikke synes å være tilfellet i Oslo kommunes tariffområde.»
- (73) Arbeidsrettens henvisning i denne avgjørelsen til sak nr. 27/2002, er til dommen i ARD-2004-16, som gjelder forholdet mellom lønnsbestemmelser i overenskomst og særavtaler i Spekter-området.

- (74) Særavtaler er med andre ord et begrep som brukes av tariffpartene om visse tariffavtaler. Det vil si at arbeidstvistlovens regler om tariffavtalers varighet og virkning i utgangspunktet gjelder for disse avtalene. Lovens regler om varighet og virkning viker imidlertid hvis tariffavtalen bestemmer noe annet. Den avvikende reguleringen kan følge av særavtalen selv eller av andre tariffavtaler mellom partene, slik som hovedavtaler og overenskomster.
- (75) Hvor lenge særavtalen skal gjelde, er et avtalespørsmål, med utfyllende bestemmelser i arbeidstvistloven § 5 hvis særavtalen eller andre tariffavtaler ikke regulerer dette.
- (76) Særavtalens bestemmelser er bindende for partene og de av tariffpartens medlemmer som særavtalen gjelder for. Særavtalen gir – sammen med overenskomsten – en ufravikelig regulering av lønns- og arbeidsvilkårene for arbeidstakere og arbeidsgivere som er bundet av tariffavtalene, jf. arbeidstvistloven § 6. Lovens regel om ufravikelighet betyr at det i arbeidsavtalen ikke kan avtales noe annet enn det tariffavtalen bestemmer, uansett om endringen er til gunst eller skade for den ansatte.
- (77) Et særtrekk ved tariffavtalen – enten det er en overenskomst eller en særavtale – er at de bestemmelser avtalen oppstiller, går inn i og blir en del av de enkelte arbeidsavtalene. Tariffavtalen har såkalt normativ virkning ved at tariffavtalens bestemmelser om lønns- og arbeidsvilkår regulerer – normerer – innholdet i de arbeidsavtalene den gjelder for. Dette betyr at reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår som alminnelig regel følger av både tariffavtale og arbeidsavtale, jf. HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II* avsnitt 80–81.
- (78) *Særlig om tariffavtalens fortsatte virkning etter oppsigelse*
- (79) Hvis en avtale sies opp, vil avtalen og den bindende virkningen av den i alminnelighet falle bort når oppsigelsesfristen har utløpt. I tariffavtaleretten gjelder det praktisk viktige unntak fra dette prinsippet.
- (80) Det ene unntaket følger av arbeidstvistloven § 8 tredje ledd om tariffavtalens ettervirkning. Bestemmelsen lyder:

«Med mindre annet er avtalt, skal den tariffavtale og de lønns- og arbeidsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, gjelde så lenge streik, lockout eller annen arbeidskamp ikke må iverksettes etter andre ledd.»

- (81) En tilsvarende bestemmelse om ettervirkning var inntatt i § 6 nr. 3 i arbeidstvistlovene av 1915 og 1927. Frem til endringslov 10. juni 1966 nr. 8 hadde bestemmelsen om tariffavtalens ettervirkning slik ordlyd:
- «Så lenge arbeidsstans ikke må iverksettes, ... skal de arbeids- og lønnsvilkår som gjaldt ved tvistens utbrudd, stå ved makt, hvis partene ikke enes om noe annet.»**
- (82) Bestemmelsen nevnte ikke tariffavtalen som sådan. Selv om ordlyden bare uttrykte at «arbeids- og lønnsvilkår» skulle stå ved makt, ble det i ARD-1959-48 *Styrmann* lagt til grunn at lovens bestemmelse gjaldt både tariffavtalen som sådan og tariffavtalens regulering av lønns- og arbeidsvilkår. Ordene «den tariffavtale» ble derfor tilføyd slik at den klart ga uttrykk for at «ikke bare lønns- og arbeidsvilkårene, men alle tariffmessige rettigheter og plikter som gjaldt ved tvistens utbrudd står ved makt», jf. Ot.prp. nr. 33 (1965-66) side 3.
- (83) I tillegg til lovens regler om tariffavtalens ettervirkning som tariffavtale, følger det av alminnelige arbeidsrettslige regler at en tariffavtale som har opphørt, kan ha fortsatt virkning for arbeidsforholdene. I juridisk teori er denne virkningen av tariffavtalen omtalt som individuell ettervirkning. Denne virkningen springer ut av tariffavtalens virkning for de enkelte arbeidsavtalene, jf. avsnitt 77 foran. Selv om lønns- og arbeidsvilkårene faller bort som tariffnormer, kan de bestå som arbeidsavtalenormer. Det vil si at lønns- og arbeidsvilkår ikke uten videre faller bort når tariffavtalen faller bort, jf. HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II* avsnitt 50–52.
- (84) Det er også her et grunnleggende utgangspunkt at lovfestede og ulovfestede regler om ettervirkning bare gjelder så langt annet ikke er avtalt. Tariffpartene kan bli enige om å endre særavtalen eller oppheve bestemmelser i den, eller bringe den til opphør gjennom enighet eller oppsigelse. Slike endringer vil få virkning for de arbeidsavtaler tariffavtalen gjelder for. Endringen kan for eksempel gå ut på å redusere eller fjerne et lønns- eller arbeidsvilkår, slik at det heller ikke består på grunnlag av arbeidsavtalen.
- (85) Partene kan også innta bestemmelser om ettervirkning i tariffavtaler. Slike reguleringer kan inntas i overordnede tariffavtaler (hovedavtaler og overenskomster) eller i den enkelte særavtale. Etter at tariffavtalen har falt bort, er avtalen heller ikke til hinder for individuelle endringsavtaler mv.; hva som da gjelder, må løses på annet grunnlag enn tariffavtalen.

- (86) På denne bakgrunn er spørsmålet hvilke tariffrettslige regler om individuell ettervirkning som følger av Hovedavtalen § 4-3 første ledd.
- (87) *Generelt om Hovedavtalens bestemmelser om særavtaler*
- (88) Hovedavtalen kapittel IV er et avtalebasert rammeverk for særavtaler. Særavtaler er etter disse bestemmelsene avtaler om lønns- og arbeidsvilkår mellom bedriftsledelsen og arbeidstakernes representanter, det vil si lokale særavtaler. Det finnes enkelte særavtaler både i NHO-systemet og i Virke-systemet som inngås på forbundsnivå, men dette har ikke betydning for tolkningsspørsmålet i saken.
- (89) Særavtalene er bindende frem til de ved skriftlig oppsigelse er brakt til opphør, jf. Hovedavtalen § 4-1 første setning. Sammenhengen mellom særavtalen og den overenskomst partene er bundet av, fremgår av Hovedavtalen § 4-1 andre setning. Særavtalen er ikke bindende hvis den strider mot den overenskomsten som gjelder for virksomheten. Særavtaler etter Hovedavtalen kapittel IV er på denne bakgrunn avtaler som supplerer eller utfyller overenskomsten, eventuelt fraviker overenskomsten hvis den åpner for det.
- (90) Hovedavtalen kapittel IV skiller mellom på den ene siden særavtaler som følger bedriftens tariffavtale og på den annen side særavtaler med en bestemt løpetid eller som skal gjelde inntil videre. Skillet mellom særavtaler som følger overenskomsten og andre særavtaler er i juridisk teori omtalt som skillet mellom synkrone og asynkrone særavtaler. Betydningen av skillet viser seg i Hovedavtalens bestemmelser om særavtalens varighet.
- (91) Særavtale som det er avtalt eller forutsatt skal gjelde så lenge overenskomsten løper, gjelder videre for neste tariffperiode, med mindre partene i tariffrevisjonen er blitt enige om at særavtalen skal falle bort eller endres, jf. Hovedavtalen § 4-2 nr. 4. Arbeidstvistloven § 8 tredje ledd gjelder tilsvarende ved oppsigelse av slike særavtaler. Særavtalen, og lønns- og arbeidsvilkårene som følger av den, gjelder derfor så lenge forhandling og meklings om ny overenskomst pågår, jf. Hovedavtalen § 4-3 andre ledd.
- (92) Særavtaler med en bestemt løpetid eller som skal gjelde inntil videre, kan sies opp med én måneds varsel, jf. Hovedavtalen § 4-2 nr. 2 første setning og nr. 3. Dersom en særavtale med en bestemt løpetid ikke sies opp til utløpstiden, gjelder

avtalen og den samme oppsigelsesfristen videre en måned av gangen, jf.

Hovedavtalen § 4-2 nr. 2 andre setning.

- (93) Virkningen av utløp av særavtaler som ikke følger overenskomsten, er regulert i Hovedavtalen § 4-3 første ledd som lyder:

«Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens Overenskomsten ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser.»

- (94) Spørsmålet er om denne reguleringen bare gjelder særavtalens ettervirkning som tariffavtale, eller om den også regulerer den såkalte individuelle ettervirkningen.

- (95) *Forståelsen av Hovedavtalen § 4-3 første ledd*

- (96) I spørsmålet om forståelsen av Hovedavtalen § 4-3 første ledd, har Arbeidsretten delt seg i et flertall og et mindretall. Arbeidsrettens flertall, dommerne *Sundet, Jarbo, Kallerud, Lødrup* og *Hanasand*, har kommet til at saksøkerne må få medhold og vil bemerke:

- (97) Hovedavtalen § 4-3 første ledd bestemmer at når en særavtale utløper etter oppsigelse mens det består en overenskomst mellom partene, «skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser».

- (98) Ordlyden i bestemmelsen taler etter flertallets vurdering for Virkes og NHOs forståelse. Presiseringen om at «de forhold særavtalen omfattet, [skal] ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser», tilsier at særavtalens regulering av lønns- og arbeidsvilkår ikke lenger skal gjelde. Reguleringen av lønns- og arbeidsvilkår skal ordnes etter overenskomsten og ikke etter særavtalen. Det vil si at særavtalen ikke bare opphører som tariffavtale, men at dens regulering av lønns- og arbeidsvilkår ikke har ettervirkning. Særavtalens regulering av lønns- og arbeidsvilkår – den normative reguleringen – faller bort.

- (99) Denne forståelsen følger også av tariffhistorikken og rettspraksis.

- (100) Bestemmelser om særavtaler kom inn i Hovedavtalen i 1954 som følge av Arbeidsrettens tolkning av tariffavtalebegrepet i ARD-1953-81 *Gullaug Sprængstofffabriker*. Saken gjaldt en tidsbegrenset avtale om produksjonspremie inngått mellom bedriften og den tillitsvalgte på vegne av om lag 20 av de ansatte på avdelingen hvor ordningen skulle iverksettes. Avtalen kom i tillegg til reguleringene som fulgte av overenskomsten som gjaldt for bedriften, og hadde

bakgrunn i en protokolltilførsel i protokollen fra forhandlingene om overenskomsten.

(101) I forbindelse med revisjonen av overenskomsten i 1952 mellom N.A.F. og Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund, var partene enige om at de lokale partene snarest mulig skulle innføre akkorder, så vidt mulig ved tids- og arbeidsstudier etter retningslinjer fastsatt av hovedorganisasjonene. Ved Gullaug Sprængstofffabriker A/S ble det 3. september 1952 inngått avtale om produksjonspremie. I protokollen om ordningen het det at den ble etablert «kun for 6 måneder». Den 23. mai 1953 tok arbeidsgiver opp forhandlinger med den tillitsvalgte om en ny produksjonspremieordning, fordi arbeidsgiver «mente at den tidligere ordning etter 6 mndr. var bortfalt» (side 82). Partene kom ikke til enighet.

(102) N.A.F., med virksomheten, tok ut søksmål for Arbeidsretten med krav om dom for at avtalen om produksjonspremieordning var utløpt og ikke lenger gjaldt mellom partene. Påstanden lød:

«Avtale om produksjonspremieordning for produksjon av TNT og DNT inngått på Gullaug Sprængstofffabriker A/S den 3. september 1952 er utløpet og gjelder ikke lenger mellom partene.

(103) Det ble subsidiært krevet dom for at de ansatte ikke lenger kunne kreve produksjonspremie i henhold til avtalen. Påstanden lød:

«I henhold til avtale av 3. september 1952 bortfalt produksjonspremieordningen for TNT-produksjon ved Gullaug Sprængstofffabriker A/S pr. 3. mars 1953. Arbeiderne kan derfor nå ikke kreve produksjonspremie på grunnlag av avtalen.»

(104) Begge påstandene retter seg mot den individuelle virkningen av avtalen. Den prinsipale påstanden gjaldt krav om dom for at den lokale avtalen som sådan hadde falt bort, med virkning for de enkelte arbeidsavtalene. Dette retter seg mot både den kollektive og individuelle virkningen av avtalen. Det ble subsidiært krevd dom for at selve ordningen hadde falt bort i henhold til avtalen, slik at de enkelte arbeidstakerne ikke kunne kreve produksjonspremie. Denne forståelsen bygget på at avtalen selv bestemte at ordningen bare skulle gjelde for en begrenset tid. Etter utløpet av avtaleperioden, kunne det ikke kreves produksjonspremie.

(105) Norsk Kjemisk Industriarbeiderforbund mente avtalen om produksjonspremie var en tariffavtale, hvor arbeidstvistlovens alminnelige regler om varighet måtte legges til grunn fordi annet ikke var avtalt. Lovens regler om prolongasjon innebar i så fall at den midlertidige avtalen var forlenget for ett år. Det ble nedlagt slik påstand:

«Produksjonspremieavtalen av 3. september 1952 er fornyet for ett år fra 3. mars 1953 å regne.»

(106) Arbeidsretten kom under dissens til at den lokale avtalen om produksjonspremie var en tariffavtale. Flertallet la til grunn at en tariffavtale som var inngått for et bestemt tidsrom eller som bare hadde tidsbegrensede bestemmelser, ikke falt bort av seg selv, men måtte sies opp. Da avtalen om produksjonspremie ikke hadde blitt sagt opp, gjaldt lovens regler om prolongasjon, og avtalen ble fornyet for ett år.

(107) N.A.F.s B-sirkulære nr. 110/1953 redegjør for konsekvensene av dommen. Medlemsbedriftene advares her mot å inngå skriftlige avtaler som signeres av tillitsvalgte på vegne av de ansatte, fordi slike avtaler kunne bli klassifisert som tariffavtaler. Bedriften kunne da «risikere å bli hengende ved slike avtaler lengere enn forutsatt». N.A.F. uttaler videre:

«Denne dom kan få konsekvenser for løpende og fremtidige avtaleforhold av samme art som omhandlet i dommen. Vi har derfor overfor Arbeidernes Faglige Landsorganisasjon tatt opp spørsmålet om å inngå en generell avtale, hvor man kunne finne en rimelig og fornuftig løsning på de problemer som naturlig melder seg i tilknytning til dommen. Det har imidlertid ennå ikke vært mulig å finne frem til slike bestemmelser.»

(108) For ordninger som var ment å være midlertidige, understreket N.A.F. at det i avtalen måtte settes inn en bestemt oppsigelsesfrist, men denne kunne være kort, f.eks. én uke. Også for tidsbestemte ordninger burde avtalene ha oppsigelsesfrister, slik at man ikke ble bundet til lovens regel om tre måneders oppsigelsesfrist.

(109) Tariffregler om særavtaler ble tatt inn i Hovedavtalen av 1954. Bestemmelsene ble inntatt i kapittel 5 om «Oppsigelsesfrister for særavtaler» og lød:

«§ 12

1. Skriftlige særavtaler om lønns- eller arbeidsvilkår inngått mellom bedriftsledelsen og arbeidernes representanter, binder partene inntil de ved skriftlig oppsigelse er brakt til utløp. Dette gjelder dog ikke hvis særavtalen er i strid med den tariffavtalen som på organisasjonsmessig måte er opprettet for bedriften.

2. Har særavtalen en bestemt løpetid, kan den sies opp med minst 1 — én — ukes varsel før utløpstiden, hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet. Blir den ikke sagt opp til utløpstiden, gjelder den med samme oppsigelsesfrist videre 1 — én — måned av gangen.

3. Er det bestemt eller forutsatt at særavtalen skal gjelde inntil videre, kan den når som helst sies opp til utløp med minst 1 — én — ukes varsel hvis det ikke i særavtalen eller tariffavtalen er fastsatt noe annet.

4. Når en særavtale utløper etter oppsigelse mens tariffavtalen ennå består mellom partene, skal de forhold som særavtalen omfattet, ordnes på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser.»

- (110) Partenes kommentarer umiddelbart etter vedtakelsen av bestemmelsene i 1954 kaster lys over hva partene tok sikte på å regulere. I N.A.F.s kommentarer fra 1954 uttales det:

«Dette er avtaler inngått mellom en bedrift og arbeidernes representanter, som regel tillitsmennene, og som tar sikte på å supplere den tariffavtale som gjelder for bedriften og som er opprettet under medvirkning av organisasjonene. Arbeidsretten har i en dom slått fast at slike skriftlige særavtaler er tariffavtaler som kommer inn under Arbeidstvistlovens regler om gyldighetstid og frister. De vilkår som etter loven skal gjelde hvis intet annet er avtalt, passer imidlertid ikke for avtaler av denne art. Derfor var det nødvendig å finne frem til regler herom i Hovedavtalen. Som man vil se, er reglene meget elastiske, idet det er full adgang til i den organisasjonsmessige tariffavtale eller i særavtalen å fastsette andre oppsigelsesfrister m.v. enn de som er utformet under § 12. ... Innenfor en del fag er det således vanlig at særavtalene er knyttet til den organisasjonsmessige inngått tariffavtale. De har samme gyldighetstid og oppsigelsesfrist som denne, og kan derfor bare tas opp til revisjon i forbindelse med en vanlig tariffrevisjon.»

- (111) I LOs kommentarer fra juni 1954 uttales det:

«Det er viktig å merke seg at en skriftlig særavtale er en tariffavtale etter Arbeidstvistloven. Særavtaler inngås som regel mellom vedkommende arbeidsgiver og tillitsmennene på den enkelte bedrift. Disse særavtaler kan ikke være i strid med de tariffavtaler hovedorganisasjonene har inngått. Således kan ikke en tillitsmann i særavtales form inngå på en ordning om f. eks. en dårligere overtidsbetaling enn den som er fastsatt i den overordnede tariffavtale. Dette sier seg selv og forutsettes bl.a. også i bestemmelsen i § 6, punkt 3. Paragraf 12 inneholder uttømmende regler om oppsigelsesfristen for de avtaler som har bestemt løpetid. Den har videre uttømmende regler om oppsigelsesfrist for særavtaler som gjelder inntil videre.

Hele bestemmelsen i § 12 forutsetter imidlertid at vedkommende særavtale kan inneholde uttømmende regler om gyldighetstid og oppsigelsesfrist. Dersom særavtalen inneholder slike regler, går naturligvis disse foran de regler som er gitt i § 12. Det er av stor viktighet at tillitsmennene under inngåelsen av en særavtale sørger for at det i denne inntas bestemmelser om gyldighetstid og oppsigelsesfrist. Er det gjort, kan tillitsmennene alene holde seg til de bestemmelser særavtalen selv inneholder. Bestemmelsen i § 12 er derfor ment å tre inn dersom særavtalen ikke selv inneholder uttømmende bestemmelser om gyldighetstid og oppsigelsesfrist.

Punkt 4 inneholder den regel at dersom en særavtale løper ut i tariffperioden, er det hovedtariffavtalens bestemmelser som i tilfelle skal gjelde. Tillitsmennene må da sørge for å gjøre sitt forbund oppmerksom på at særavtalen er utløpet, slik at en under den forestående tariffrevisjon kan få ordnet de forhold som særavtalen i sin tid regulerte.»

- (112) Partenes kommentarer sammenholdt med bakgrunnen for endringen viser at bestemmelsen var ment å gjelde både den kollektive og individuelle virkningen av lokale særavtaler. Formålet var å unngå at lovens regler om ettervirkning av lønns- og arbeidsvilkår skulle gjelde for disse tariffavtalene. LO viste også til at det var viktig at de tillitsvalgte gjorde forbundet oppmerksom på at særavtalen var utløpt, slik at man i tariffrevisjonen kunne få ordnet disse forholdene. Dette bygger på en forutsetning om at reguleringen falt bort da særavtalen falt bort.
- (113) NHO og LOs senere kommentarer til bestemmelsene taler for samme tolkning. I N.A.F.s kommentarer til Hovedavtalen fra 1974, presiseres det at oppsigelse av

særavtale som ikke følger overenskomsten, gjør at partene «må innrette seg på grunnlag av tariffavtalens bestemmelser», med mindre det er inngått ny særavtale.

- (114) Dette fremgår klart av LOs kommentarer til Hovedavtalen fra 1966, hvor det uttales:

«Dersom en særavtale blir sagt opp slik at den løper ut mens den organisasjonsmessige tariffavtale for bedriften fremdeles består, uten at særavtalen blir avløst av noen ny særavtale, blir den ordinære tariffavtales bestemmelser gjeldende i stedet for bestemmelsene i den bortfalte særavtale for de forhold som var regulert gjennom denne. Det bemerkes at det er viktig at tillitsmennene holder forbundet underrettet ikke bare om opprettelse av særavtale, men også når slike særavtaler sies opp og faller bort.»

- (115) LO og NHOs kommentarer til bestemmelsen tilsier at de alminnelige regler om ettervirkning i arbeidsavtalen, som utgangspunkt ikke gjelder for regulering som følger av særavtaler.
- (116) Enkelte avgjørelser fra Arbeidsretten bygger også på denne forståelsen av Hovedavtalen, jf. blant annet ARD-1974-47 *Vagles Fiskeindustri* og ARD-1989-111 *Aftenposten*. Avgjørelsene gjelder ikke uttrykkelig særavtalens ettervirkning som arbeidsavtalenormer, men kaster lys over de alminnelige tariffrettslige reglene og partenes forutsetninger.
- (117) ARD-1974-47 *Vagles Fiskeindustri* gjaldt spørsmål om permitteringer var i strid med fredsplikten. Bedriften hadde en lokal akkordavtale som skulle gjelde inntil videre, men med mulighet for oppsigelse av akkordavtalen med 14 dagers frist. De ansatte sa opp avtalen til utløp i midten av juni 1972. I Arbeidsrettens omtale av hendelsesforløpet heter det (side 48):

«Etter dette var det – i henhold til Hovedavtalens § 12 punkt 4 – på det rene at arbeidet med produksjon av levende sei skulle foregå som tidlønnsarbeid så lenge man ikke var blitt enige om en ny akkordavtale.»

- (118) Den dagjeldende Hovedavtalen § 12 nr. 4 tilsvarer gjeldende Hovedavtale § 4-3 første ledd, jf. avsnitt 109 foran.
- (119) Etter at forhandlinger om prolongasjon av akkordavtalen ikke førte frem, ble de ansatte permittert. Saken for Arbeidsretten gjaldt tariffmessigheten og lovligheten av denne permitteringen, og ikke spørsmålet om ettervirkning. Arbeidsrettens saksfremstilling illustrerer likevel den underliggende forutsetningen om at særavtalen faller bort. Partene innrettet seg på at særavtalens regulering ikke hadde ettervirkning.

- (120) Dommen i ARD-1989-111 *Aftenposten* er av særlig interesse. Aftenposten var bundet av overenskomst mellom LO og NHO, og hadde i tillegg særavtaler om ulike spørsmål. Særavtalene var avtaler som løp inntil videre. Aftenposten sa i 1989 opp en rekke særavtaler for å redusere kostnader. En forutsetning for at oppsigelsen skulle føre til kostnadsbesparelser, var at tillegg som fulgte av særavtalene falt bort uten å ha individuell ettervirkning. Tvisten for Arbeidsretten var begrenset til å gjelde den tariffmessige adgangen til å si opp særavtalene, og ikke som sådan virkningen av at særavtalene falt bort. Virkningen av at særavtalene falt bort var med andre ord ikke bestridt; skulle reguleringen ha fortsatt virkning måtte bedriften være avskåret fra å si opp særavtalene.
- (121) LO gjorde blant annet gjeldende at det sentrale tariffoppgjøret bygget på forutsetninger om at lokale forhandlinger om lønns- og arbeidsvilkår ikke skulle føre til endringer. Særavtalene kunne derfor ikke sies opp, men måtte videreføres uendret. Arbeidsrettens flertall kom til at det ikke var holdepunkter i det sentrale tariffoppgjøret for at bedriften skulle være tariffrettslig avskåret fra å si opp særavtalene i overenskomstperioden, selv om dette førte til endringer til ugunst for de ansatte.
- (122) LO gjorde også gjeldende at adgangen til å si opp særavtaler var begrenset på grunn av en lokal protokoll som sa at justering av lokalt avtalte tillegg kun skulle skje gjennom lokale forhandlinger. Dette førte ikke frem. Flertallet bemerket at protokollen rent formelt var en særavtalebestemmelse, og dermed selv kunne sies opp etter de regler som gjaldt for særavtaler.
- (123) To dommere dissenterte, og viste til at når adgangen til lokale forhandlinger var avskåret, ville det være «en vesentlig endring av balanseforholdet mellom partene dersom det skulle være adgang til å regulere arbeidstagernes lønns- og arbeidsvilkår nedad gjennom oppsigelse av særavtaler» (side 124).
- (124) Både flertall og mindretall bygger på at oppsigelse av særavtalene som klart utgangspunkt fører til at de lønns- og arbeidsvilkår som fulgte av særavtalen, faller bort. Det kan her også vises til flertallets merknader om betydningen av at reguleringen var inntatt i særavtaler (side 123–124):

«I tilknytning til dette vil retten videre bemerke: Det er utvilsomt slik at særavtaler om forskjellige typer av lønns- og arbeidsvilkår i praksis er viktige på en rekke overenskomstområder. Særavtaler innebærer imidlertid ingen varig eller sikker garanti for at de lokalt avtalte ordninger skal opprettholdes. De er undergitt bestemmelsene i hovedavtalens kap. IV og har ikke vern lenger enn det som følger

av disse bestemmelsene. Som alminnelig regel kan begge parter fritt bringe særavtaler til opphør etter kap. IV's bestemmelser og, når dette gjøres i tariffperioden, falle tilbake på overenskomstens bestemmelser, jfr. hovedavtalens § 4-5. Skulle det ha vært meningen å ekskludere disse reglene, ville det bety en vesentlig endring av de sentrale, generelle bestemmelser i hovedavtalens kap. IV. I så fall måtte dette ha kommet klart til uttrykk i protokollene fra de sentrale tariffoppgjør eller under forhandlingene om dem. Etter forklaringene er det imidlertid på det rene at forholdet til kap. IV ikke ble diskutert under forhandlingene. Og ut fra det som ellers foreligger, kan retten – slik den har pekt på ovenfor – ikke legge til grunn at de sentrale tariffoppgjør i 1988 og 1989 skal innebære et slikt unntak fra hovedavtalens regler.»

- (125) Selv om tvisten gjaldt oppsigelsesadgangen, er hele forutsetningen for problemstillingen og tvisten, at bortfall av særavtalen fører til at lønns- og arbeidsvilkårene i særavtalene faller bort. Flertallets merknader om at særavtalen ikke gir noen varig eller sikker garanti for at reguleringene skal opprettholdes, bygger på samme forståelse, og dette kommer også klart til uttrykk i mindretallets merknader.
- (126) Begge parter har vist til reelle hensyn til støtte for tolkningen.
- (127) Virke og NHO har vist til at individuell ettervirkning vil gjøre særavtaler mindre attraktive som reguleringsinstrument. Det kan forrykke balansen i forhandlingene mellom de lokale partene fordi den tidligere reguleringen blir et «gulv» for forhandlingene om innholdet i den nye særavtalen. En arbeidsgiver kan da se det som mer hensiktsmessig å regulere lønns- og arbeidsvilkår gjennom administrative ordninger.
- (128) Lederne har vist til at manglende individuell ettervirkning kan tømme arbeidsavtalene for innhold, særlig hvis den overenskomstmessige rammen for arbeidsforholdet er en funksjonæravtale. I slike tilfeller har de ansatte behov for vern for de lønns- og arbeidsvilkår som følger av arbeidsavtalen med det innhold den har fått gjennom overenskomst og særavtale.
- (129) Etter flertallets vurdering viser dette i korte trekk de kryssende hensyn som gjør seg gjeldende, jf. også HR-2021-1193-A *Grefsenhjemmet II* avsnitt 107–111. De gir ikke holdepunkter for en annen tolkning av utgangspunktet etter Hovedavtalen § 4-3 første ledd enn den som følger av ordlyd og rettspraksis. I tilknytning til dette vil flertallet imidlertid bemerke:
- (130) Som saksøkerne og partshjelperen har presisert, er Hovedavtalen ikke i seg selv hjemmel for å slette rettigheter. Bestemmelsen om bortfall av særavtalen må ses i sammenheng med andre grunnlag som kan gi rettigheter på et kollektivrettslig

eller individualrettslig grunnlag. Hovedavtalen § 4-3 første ledd presiserer utgangspunktet om at særavtaler med en bestemt løpetid eller som gjelder inntil videre, ikke har ettervirkning. Hvorvidt lønns- og arbeidsvilkår fortsatt består, må løses på annet grunnlag. Paragraf 4-3 første ledd viser til ett av disse mulige grunnlagene: De forhold særavtalen regulerte, skal «ordnes på grunnlag av Overenskomstens bestemmelser». Hovedavtalen angir derfor bare et utgangspunkt om at særavtalen ikke har ettervirkning.

- (131) Konsekvensen av at vilkårene heretter skal ordnes på grunnlag av overenskomsten kan ikke besvares generelt. Dette må løses ved en tolkning av den anvendelige overenskomsten og de forutsetninger den bygger på, jf. ARD-1995-1 *Ticon* (side 7–8). Spørsmålet om lønns- og arbeidsvilkårene likevel består, er ikke bare en vurdering av om det er motstrid mellom overenskomsten og arbeidsavtalene, men rekker videre enn det, jf. AR-2023-36 *Grefsenhjemmet III* (avsnitt 73–75). Eventuelle forutsetninger mellom de sentrale tariffpartene kan også få betydning, jf. ARD-1989-111 *Aftenposten* (side 124). Den tidligere særavtalen og forutsetningene for den kan også være relevante i vurderingen, jf. ARD-1966-110 *Fiskefilet* (side 113).
- (132) Arbeidsrettens mindretall, dommerne *Brekke* og *Torflåt-Vannberg*, har kommet til at saksøkte må frifinnes og vil bemerke:
- (133) Hovedavtalen § 4-3 fastsetter rammer for oppsigelse av særavtaler, men bestemmelsen sier ikke uttrykkelig at særavtalers normative bestemmelser skal falle bort umiddelbart ved oppsigelse. Etter mindretallets syn må bestemmelsen forstås i lys av tariffrettslig grunnlag og praksis, hvor utgangspunktet har vært at særavtaler som regulerer lønns- og arbeidsvilkår har ettervirkning inntil ny avtale er inngått eller tvisten er løst.
- (134) Dette hensynet følger både av behovet for kontinuitet i tariffreguleringen og vernet om forutsigbare arbeidsvilkår.
- (135) Det foreligger ikke klare holdepunkter for at partene ved avtaleinngåelsen har ment å fravike dette utgangspunktet.
- (136) Særavtalene regulerer sentrale og løpende arbeidsvilkår. Mindretallet mener at langvarig praksis og konsistent praksis har vært at slike særavtaler – også etter oppsigelse – har virket frem til enighet om ny ordning forelå.

- (137) Mindretallet kan ikke se at annen praksis er tilstrekkelig underbygget. Mindretallet legger derfor til grunn at begge parter gjennomgående har forholdt seg til at oppsigelse avslutter særavtalen som formell tariffavtale, men ikke all dens virkning som normerende regelverk frem til en ny ordning er etablert.
- (138) Et bortfall av særavtalen uten ettervirkning skaper et uregulert rom som gir arbeidsgiver ensidig handlingsrom til å fastsette nye vilkår. En slik løsning svekker den kollektive forhandlingsmodellen og er etter mindretallets oppfatning ikke forenlig med Hovedavtalens struktur, hvor balanse, stabilitet og partsforankring står sentralt. Etter mindretallets syn taler hensynet til tariffsystemets funksjon sterkt for at særavtalen må gjelde videre inntil ny avtale er etablert.
- (139) Mindretallet finner på denne bakgrunn at en oppsagt særavtale har ettervirkning etter § 4-3 første ledd. Særavtalens normative bestemmelser gjelder dermed fortsatt.
- (140) *Oppsummering*
- (141) Ordlyden, historikken og rettspraksis viser etter flertallets vurdering at Hovedavtalen § 4-3 første ledd må forstås slik at de alminnelige normene om ettervirkning ikke gjelder for særavtaler som gjelder inntil videre eller har en bestemt løpetid. Det samme må legges til grunn for Parallellavtalen § 5-6 første ledd.
- (142) Dette betyr at når slike særavtaler sies opp, faller bestemmelsene i særavtalene bort, og gjelder ikke som tariffnormer eller arbeidsavtalenormer gjennom ettervirkning fra særavtalene. Hvorvidt andre rettslige grunnlag gir grunnlag for å videreføre disse lønns- og arbeidsvilkårene, er ikke tema i den foreliggende saken.
- (143) Saksøkerne må på denne bakgrunn få medhold i påstandene.
- (144) Dommen er avsagt med slik dissens som fremgår foran.

SLUTNING

Sak nr. 25/7:

Parallellavtalen mellom Hovedorganisasjonen Virke og Lederne § 5-6 første ledd skal forstås slik at når en særavtale utløper etter gyldig oppsigelse mens tariffavtalen ennå består, faller de vilkår som særavtalen regulerte bort.

Sak nr. 25/17:

Hovedavtalen mellom Næringslivets Hovedorganisasjon og Lederne § 4-3 første ledd skal forstås slik at når en særavtale utløper etter gyldig oppsigelse mens tariffavtalen ennå består, faller de vilkår som særavtalen regulerte bort.

Tron Løkken Sundet
(sign.)

Eli Mette Jarbo
(sign.)

Knut H. Kallerud
(sign.)

Cathrine Lødrup
(sign.)

Jan Olav Brekke
(sign.)

Bent Ove Hanasand
(sign.)

Ottar Torflåt-Vannberg
(sign.)

Rett utskrift bekreftes: